

УДК 159.923

Клочко А. О.

ТИПИ МЕНЕДЖЕРІВ ОСВІТНІХ ОРГАНІЗАЦІЙ ЗА ЇХНІМ СТАВЛЕННЯМ ДО ЗМІН: ЗВ'ЯЗОК З ОСОБИСТІСНИМИ, ОРГАНІЗАЦІЙНО-ПРОФЕСІЙНИМИ ТА СОЦІАЛЬНО-ДЕМОГРАФІЧНИМИ ХАРАКТЕРИСТИКАМИ

Клочко А. О. Типи менеджерів освітніх організацій за їхнім ставленням до змін: зв'язок з особистісними, організаційно-професійними та соціально-демографічними характеристиками. У статті на основі емпіричного дослідження встановлено статистично значущий зв'язок між типами менеджерів освітніх організацій за їхнім ставленням до змін («традиціоналіст», «реаліст», «вільнодумець») та психологічними характеристиками менеджерів («екстраверсія», «прив'язаність») та «емоційною нестабільністю»). Також виявлено статистично значущі зв'язки між типами менеджерів освітніх організацій за їхнім ставленням до змін та організаційно-професійними (посада, рівень освіти) та соціально-демографічними (стать, наявність дітей) чинниками. Отримані результати можуть бути використані у практиці діяльності освітніх організацій та для психологічної підготовки менеджерів освітніх організацій.

Ключові слова: освітні організації, менеджери освітніх організацій, типи менеджерів освіти, традиційні стилі управління, інноваційні стилі управління, психологічні характеристики менеджерів освіти, організаційно-професійні характеристики, соціально-демографічні характеристики.

Клочко А. А. Типы менеджеров образовательных организаций по их отношению к изменениям: связь с личностными, организационно-профессиональным и социально-демографическими характеристиками. В статье на основе эмпирического исследования установлена статистически значимая связь между типами менеджеров образовательных организаций по их отношению к изменениям («традиционалист», «реалист», «вольнодумец») и психологическими характеристиками менеджеров («экстраверсией», «привязанностью» и «эмоциональной нестабильностью»). Также выявлены статистически значимые связи между типами менеджеров образовательных организаций по их отношению к изменениям и организационно-профессиональным (должность, уровень образования) и социально-демографическим (пол, наличие детей) факторами. Полученные результаты могут быть использованы в практике деятельности образовательных организаций и для психологической подготовки менеджеров образовательных организаций.

Ключевые слова: образовательные организации, менеджеры образовательных организаций, типы менеджеров образования, традиционные стили управления, инновационные стили управления, психологические характеристики менеджеров образования, организационно-профессиональные характеристики, социально-демографические характеристики.

Постановка проблеми. На сучасному етапі в освітній системі України відбуваються значні трансформаційні процеси. Основними положеннями Національної доктрини розвитку освіти України визначено, що освітні організації набувають більшої самостійності в управлінській діяльності. Модернізація освіти актуалізує проблему готовності менеджера освіти до управління інноваційним середовищем, висуває вимоги, що передбачають перегляд цілей та інструментів управлінської діяльності. Відтак менеджер освіти мусить навчитися діяти в ситуації постійних змін. А для цього необхідно, щоб сучасний менеджер освітньої організації практикував у своїй управлінській діяльності інноваційні підходи щодо вдосконалення стилю управління, приділяв увагу пошуку нових ідей, концепцій, парадигм, які б слугували засобом його подальшого розвитку.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Аналіз психологічної літератури свідчить про те, що проблема психологічних аспектів управління змінами знайшла відображення в роботах зарубіжних та вітчизняних учених,

які стосуються впливу соціальних змін на соціальну напруженість (О.В Чернявська [9]), психологічних основ діяльності організацій в умовах соціально-економічних змін (Л.М. Карамушка [9]), технологій підготовки персоналу до роботи в умовах соціально-економічних змін (С. Бишов [1]).

Окрім того, вивчено окремі аспекти управління змінами в освітніх організаціях (Л. Калініна, Т. Сорочан, Р. Шиян [3], Л.М. Карамушка, В.М. Івкін [11; 7], умови формування психологічної готовності персоналу вищої школи до управління змінами (О.С. Толков [3]) та ін.

Разом із тим, недостатньо вивченими є ті аспекти проблеми, які стосуються визначення типів менеджерів освітніх організацій за їхнім ставленням до змін, використання при цьому традиційних та інноваційних стилів управління, аналізу їх зв'язку з характеристиками менеджерів. Виходячи з актуальності та недостатнього вивчення проблеми, нами було визначено **мету дослідження:** дослідити зв'язок між типами менеджерів освітніх організацій за їхнім ставленням до змін та особистісними, організаційно-функціональними та соціально-демографічними характеристиками.

Завдання дослідження:

1. Визначити типи менеджерів освітніх організацій за їхнім ставленням до змін.

2. Проаналізувати зв'язок типів менеджерів освітніх організацій за їхнім ставленням до змін та особистісними характеристиками менеджерів.

3. Проаналізувати зв'язок типів менеджерів освітніх організацій за їхнім ставленням до змін та організаційно-професійних характеристик менеджерів.

4. Проаналізувати зв'язок типів менеджерів освітніх організацій за їхнім ставленням до змін та соціально-демографічних характеристик менеджерів.

Відповідно до завдань було визначено *чотири етапи дослідження*.

Методика та організація дослідження. За допомогою опитувальника «Як Ви ставитесь до змін?» (К. Фрайлінгер та І. Фішер) [8] було досліджено такі *типи менеджерів освітніх організацій у контексті їх ставлення до змін*, як «Традиціоналіст», «Реаліст», «Вільнодумець».

За допомогою опитувальника «Велика П'ятірка» (Р. МакКрейем і П. Коста) [12] досліджувалися такі особистісні характеристики менеджерів освіти, як «екстраверсія», «прив'язаність», «самоконтроль», «емоційна стійкість», «експресивність».

Показник саморозвитку менеджера освіти досліджувався за допомогою «Методики вивчення бар'єрів педагогічної діяльності» [10].

Організаційно-професійні та соціально-демографічні чинники досліджувалися за допомогою авторської анкети-«паспортички».

Вибірка дослідження. Дослідження було проведене серед менеджерів освітніх організацій кількох областей України. Обсяг вибірки склав 1219 учасників.

За віковим складом учасники опитування були розподілені наступним чином: до 30 років – 9,7%, від 31 до 40 років – 23,9%, від 41 до 50 років – 32,8%, від 50 років – 22,3%. Серед опитаних менеджерів було 3,8% чоловіків та 93,4% жінок. Щодо сімейного стану, то опитані утворили такі групи: неодружені (незаміжні) – 27,9%, одружені (заміжні) – 71,7%. У 78,8% опитаних є діти, в 21,2% дітей немає.

В освітніх організаціях опитані займали такі посади: заступник керівника закладу освіти – 74,3%, керівники – 25,7%. Опитані мають наступний рівень освіти: загальну середню та середню спеціальну освіту – 6,8%, вищу – 92,0%. Щодо типу освіти учасники розділилися наступним чином: гуманітарна – 59,6%, юридично-економічна – 3,1%, технічно-природнича – 18,5%. Загальний трудовий стаж у менеджерів складає: до 15 років – 24,8%, від 16 до 25 років – 28,1%, від 26 до 35 років – 30,2%, понад 35 років – 30,2%. За стажем роботи на посаді опитані розподілилися наступним чином: до 5 років – 16,5%, від 6 до 15 років – 20,2%, від 16 до 25 років – 23,5%, понад 25 років – 39,9%. За кваліфікаційними категоріями учасники розподілилися на групи: спеціаліст – 19,3%, спеціалісти I та II категорії – 19,6%, спеціаліст вищої категорії – 59,3%. 46,2% опитаних мають педагогічне звання «вчитель-методист». За наявністю відзнак 35,2% опитаних мають відзнаки МОН України, 64,6% – інші відзнаки.

Результати дослідження та їх обговорення.

На *першому етапі дослідження* було визначено типи менеджерів освітніх організацій за їхнім ставленням до змін. Використовувався опитувальник «Як Ви ставитесь до змін?» (К. Фрайлінгер та І. Фішер) [7].

На основі проведеного дослідження була виявлена кількісна вираженість типів менеджерів освітніх організацій за їхнім ставленням до змін: «Реаліст» (46,9%), «Традиціоналіст» (36,6%), «Вільнодумець» (12,2%). Як бачимо, найбільше представленим є такий тип менеджерів освіти, як «реаліст», який було зафіксовано майже у половини опитаних. Далі слідує такий тип освітніх менеджерів, як «традиціоналіст», який притаманний трохи більше ніж третині опитаних. І тип «вільнодумець» виявлено у зовсім невеликій кількості опитаних.

На *другому етапі* вивчався зв'язок типів менеджерів освітніх організацій за їхнім ставленням до змін та особистісними характеристиками менеджерів.

Зазначимо, що вивчалися такі особистісні характеристики менеджерів освіти, як «екстраверсія», «прив'язаність», «самоконтроль», «емоційна стійкість», «експресивність». Вивчення особистісних характеристик здійснювалось за допомогою опитувальника «Велика П'ятірка» (Р. МакКрейем і П. Коста) [11].

Розглянемо послідовно отримані результати.

Що стосується особистісних характеристик менеджерів освітніх організацій, то, як бачимо із *табл. 1*, існує негативний статистично значущий зв'язок між менеджерами освіти, які належать до *типу «Традиціоналіст»*, і такою особистісною характеристикою, як «екстраверсія» ($r_s = -0,074$; $p < 0,01$). Суть зв'язку полягає в тому, що для менеджерів освіти типу «Традиціоналіст», для якого характерним є використання традиційних стилів управління, менш притаманною є екстраверсія (активність, домінування, комунікабельність, пошук вражень та ін.). Скоріше за все, можна пояснити тим, що при традиційних стилях управління спостерігаються більш «спокійні», «виважені» методи роботи та інтровертні характеристики, до яких, відповідно до методики дослідження, належить пасивність, підкорення, замкнутість, уникання вражень та ін.

**Зв'язок між типами менеджерів освітніх організацій
за їхнім ставленням до змін та особистісними характеристиками менеджерів (r_s)**

Особистісні характеристики	Типи менеджерів освітніх організацій		
	«Традиціоналіст» (використовують традиційні стилі управління)	«Реаліст» (використовують інноваційні стилі управління)	«Вільнодумець» (використовують інноваційні стилі управління)
екстраверсія	-0,074**	0,041	0,006
прив'язаність	0,012	0,067*	-0,061*
самоконтроль	0,000	0,045	-0,044
емоційна нестійкість	-0,016	-0,057*	0,086**
експресивність	-0,029	0,043	-0,031

* $p < 0,05$; ** $p < 0,01$;

Далі проаналізуємо дані, які стосуються менеджерів освіти, які належать до *типу «Реаліст»*. Як видно із табл. 1, констатовано позитивний статистично значущий зв'язок між менеджерами, які належать до цього типу, і такою особистісною характеристикою, як «*прив'язаність*» ($r_s = 0,067$; $p < 0,05$). Тобто мова йде про те, що зростання вираженості цієї характеристики, яка, згідно з методикою дослідження, пов'язана з виявами тепла, співпраці, довіри, розуміння, поваги до інших, сприяє підвищенню вираженості цього типу серед менеджерів освіти. Очевидно, це пов'язано з тим, що інноваційні стилі управління, характерні для менеджерів, що належать до типу «Реаліст», пов'язані з використанням партнерських стратегій взаємодії з оточуючими.

У дослідженні виявлено негативний статистично значущий зв'язок між типом менеджерів освіти «Реаліст» та особистісною характеристикою «*емоційна нестійкість*» ($r_s = -0,057$; $p < 0,05$). Тобто можна говорити про те, що у менеджерів освіти, які належать до типу «Реаліст» і використовують інноваційні стилі управління, зменшується рівень вираженості емоційної нестійкості (тривожності, напруженості, самокритики, емоційної лабільності та ін.).

Разом із тим, протилежні закономірності виявлені щодо типу менеджерів освіти, які належать до типу «*Вільнодумець*» (табл. 1). Тут констатовано негативний статистично значущий зв'язок між менеджерами цього типу та особистісною характеристикою «*прив'язаність*» ($r_s = -0,061$; $p < 0,05$). Тобто у менеджерів цього типу зменшується вираженість особистісних характеристик, які стосуються партнерської взаємодії (тепла, співпраці, довіри, розуміння, поваги до інших та ін.).

Результати дослідження також говорять про наявність позитивного статистично значущого зв'язку між типом менеджерів освіти «Вільнодумець» і такою особистісною характеристикою, як «*емоційна нестійкість*» ($r_s = 0,086$; $p < 0,001$). Мова йде про те, що у менеджерів освіти, які належать до стилю «Вільнодумець», зростають вияви таких характеристик, як тривожність, напруженість, самокритика, емоційна лабільність та ін.).

Щодо таких особистісних характеристик, як «*самоконтроль*» та «*експресивність*», то у процесі дослідження статистично значущих зв'язків не виявлено із жодним із типів менеджерів освіти.

Отже, можна зробити висновок, що існує зв'язок між певними особистісними характеристиками і типами менеджерів освіти за їх ставленням до змін. І це дає підстави говорити про те, що менеджери, що входять до типу «Традиціоналіст» та «Вільнодумець», належать до традиційних та «ультраінноваційних» стилів управління, які мають певні обмеження в реалізації управлінської діяльності. А менеджери із стилем «Реаліст», скоріше за все, застосовують інноваційні стилі управління, оскільки їх використання характеризується такою інновацією, як партнерська стратегія взаємодії та емоційна стійкість.

Окрім того, в дослідженні вивчався зв'язок між стилями управління менеджерів освіти та показником їхнього *саморозвитку*. З цією метою використовувалася «Методика вивчення бар'єрів педагогічної діяльності» [9].

Встановлено, що лише менеджери освіти типу «Реаліст» позитивно корелюють з показниками саморозвитку ($r_s = 0,097$; $p < 0,01$) (табл. 2). І це цілком логічно, адже реалізація управлінських нововведень в освітній організації відкриває нові можливості менеджерам освіти для професійного та особистісного саморозвитку, а позитивні зрушення в саморозвитку сприяють введенню інновацій.

У цілому, результати другого етапу дослідження засвідчили наявність як позитивного, так і негативного, зв'язку між типами менеджерів освітніх організацій за їх ставленням до змін, традиційними та інноваційними стилями управління, які використовуються представниками кожного із стилів, та низкою особистісних характеристик освітніх менеджерів.

Зв'язок між типами менеджерів освітніх організацій (у контексті ставлення до змін) та показником саморозвитку (r_s)

Особистий показник	Типи менеджерів освітніх організацій		
	«Традиціоналіст» (використовують традиційні стилі управління)	«Реаліст» (використовують інноваційні стилі управління)	«Вільнодумець» (використовують інноваційні стилі управління)
Саморозвиток	0,028	0,097**	0,010

** $p < 0,01$

На *третьому етапі* вивчався зв'язок між типами менеджерів освітніх організацій за їхнім ставленням до змін та організаційно-професійними характеристиками менеджерів. Для дослідження зазначених характеристик використовувалась авторська анкета-паспортичка.

Згідно з підходом Л.М. Карамушки [2], до організаційно-професійних характеристик менеджерів освіти були віднесені такі характеристики менеджерів освіти: «посада», «рівень освіти», «тип освіти», «стаж трудової діяльності», «стаж на посаді», «кваліфікаційна категорія», «педагогічне звання», «відзнаки».

Результати дослідження показали, що існують статично значущі зв'язки між таким типом менеджерів освітніх організацій за їхнім ставленням до змін, як «Реаліст», і окремими організаційно-професійними характеристиками, такими як «посада» і «рівень освіти» (табл. 3).

Таблиця 3

Зв'язок між типами менеджерів освітніх організацій за їхнім ставленням до змін та організаційно-професійними чинниками (r_s)

Організаційно-професійні чинники	Типи менеджерів освітніх організацій		
	«Традиціоналіст» (використовують традиційні стилі управління)	«Реаліст» (використовують інноваційні стилі управління)	«Вільнодумець» (використовують інноваційні стилі управління)
Посада	-0,046	-0,073*	-0,019
Рівень освіти	0,026	0,063*	-0,015
Тип освіти	0,048	0,039	-0,007
Стаж трудової діяльності	0,030	-0,034	0,015
Стаж на посаді	0,010	-0,019	-0,001
Кваліфікаційна категорія	-0,030	-0,044	0,027
Педагогічне звання	0,033	0,023	0,024
Відзнаки	-0,020	-0,034	0,007

* $p < 0,05$

Дані, які представлено в табл. 3, свідчать про те, що існує негативний статистично значущий зв'язок між типом менеджерів освіти «Реаліст» та таким чинником, як «посада» ($r_s = -0,073$; $p < 0,05$). Суть виявленого зв'язку полягає в тому, що із підвищенням посади менеджерів освіти рівень вираженості такого типу менеджера, як «Реаліст», зменшується. Це свідчить, скоріше за все, про те, що перехід до вищої посади менеджерів освітньої організації сприяє утвердженню здебільшого уже «відпрацьованих» методів роботи і не сприяє впровадженню нових, інноваційних підходів до управлінської діяльності, що може бути обумовлено, на наш погляд, бажанням зберегти посаду та «розмірений» тип професійної діяльності.

У той же час виявлено позитивний статистично значущий зв'язок між типом «Реаліст» та таким чинником, як «рівень освіти» ($r_s = 0,063$; $p < 0,05$). Суть встановленої закономірності проявляється в тому, що із підвищенням рівня освіти збільшується кількість менеджерів освіти, які входять до типу «Реаліст». Отже, можна говорити про те, що освіта менеджерів освітніх організацій є тим чинником, який може сприяти використанню ними інноваційних підходів до управління освітніми організаціями.

У дослідженні не виявлено статистично значущого зв'язку між жодним із типів менеджерів освітніх організацій за їхнім ставленням до змін і такими організаційно-професійними характеристиками, як «тип освіти», «стаж трудової діяльності», «стаж на посаді», «кваліфікаційна категорія», «педагогічне звання» «відзнаки».

На *четвертому етапі* вивчався зв'язок між типами менеджерів освітніх організацій за їхнім ставленням до змін та соціально-демографічними характеристиками менеджерів.

До соціально-демографічних характеристик персоналу було віднесено такі характеристики, як «вік», «стать», «сімейний стан», «наявність дітей».

Як свідчать отримані дані (табл. 4), констатовано позитивний статистично значущий зв'язок між менеджерами освіти типу «Реаліст» і таким чинником, як «стать» ($r_s = 0,071$; $p < 0,05$) (табл. 4). Це проявляється в тому, що жінки більше орієнтовані на використання стилів, яким притаманні інноваційні підходи в управлінні. У контексті розв'язання проблеми досягнення гендерного балансу, яка на сьогодні є достатньо актуальною для суспільства, важливим є, на наш погляд, формування як у жінок, так і в чоловіків, які працюють в освітніх організаціях, свого особистісного профілю впровадження інноваційних змін у професійній діяльності.

Таблиця 4

Зв'язок між типами менеджерів освітніх організацій за їхнім ставленням до змін та соціально-демографічними чинниками (r_s)

Соціально-демографічні чинники	Типи менеджерів освітніх організацій		
	«Традиціоналіст» (використовують традиційні стилі управління)	«Реаліст» (використовують інноваційні стилі управління)	«Вільнодумець» (використовують інноваційні стилі управління)
Вік	0,027	-0,023	0,023
Стать	0,003	0,071*	0,007
Сімейний стан	0,000	0,008	0,015
Наявність дітей	-0,008	0,024	0,062*

* $p < 0,05$

Позитивний статистично значущий зв'язок виявлено між менеджерами освіти типу «Вільнодумець» та чинником «наявність дітей» ($r_s = 0,062$; $p < 0,05$). Сутність виявленої закономірності полягає в тому, що наявність дітей сприяє використанню «ультраінноваційних» стилів управління. Це, скоріше за все, обумовлено прагненням батьків відповідати інноваційним очікуванням дітей та задовольняти їх більш «сучасні» потреби.

У процесі дослідження не виявлено значущого зв'язку між типами менеджерів освіти (у контексті ставлення до змін) та такими соціально-демографічними чинниками, як «вік» та «сімейний стан».

Загалом, на основі отриманих даних можна констатувати зв'язок між типами менеджерів освітніх організацій за їхнім ставленням до змін та їхніми організаційно-професійними та соціально-демографічними характеристиками.

Висновки:

1. Встановлено статистично значущий зв'язок між типами менеджерів освіти за їхнім ставленням до змін та низкою особистісних характеристик менеджерів освіти: а) тип «Традиціоналіст» характеризується зменшенням вираженості такої особистісної характеристики, як «екстраверсія» (активність, домінування, комунікабельність, пошук вражень та ін.); б) типу «Реаліст» притаманними є такі особистісні характеристики, як «прив'язаність», яка пов'язана з виявами тепла, співпраці, довіри, розуміння, поваги до інших, зниження «емоційної нестійкості» (тривожності, напруженості, самокритики, емоційної лабільності та ін.), а також саморозвиток; в) тип «Вільнодумець» характеризується якостями, які прямо протилежні якостям менеджерів освіти, які належать до типу «Реаліст» (відсутністю вираженості «прив'язаності» та наявністю «емоційної нестійкості»).

2. Результати дослідження дають підстави говорити про те, що менеджери, які належать до типу «Традиціоналіст» та «Вільнодумець», належать до традиційних та «ультраінноваційних» стилів управління, які мають певні обмеження в реалізації управлінської діяльності. А менеджери із стилем «Реаліст», скоріше за все, використовують інноваційні стилі управління, оскільки їх застосування характеризується таким особистісними рисами, як партнерська стратегія взаємодії та емоційна стійкість.

3. Виявлено статистично значущі зв'язки між типами менеджерів освітніх організацій за їхнім ставленням до змін та організаційно-професійними («посада», «рівень освіти») та соціально-демографічними чинниками («стать», «наявність дітей») чинниками.

4. Отримані дані свідчать про необхідність у процесі психологічної підготовки менеджерів освітніх організацій приділяти спеціальну увагу врахуванню різних типів менеджерів за їхнім ставленням до змін та сприяти розвитку в них інноваційних стилів управління.

Перспективи подальших досліджень ми вбачаємо в розробці моделі консультування менеджерів освіти з означеної проблеми, а також вивченні її ефективності.

Список використаних джерел

1. Бишоп С. Тренинг изменений в организации / С. Бишоп, Р. Тэйлор. [2-е междунар. изд.]. Санкт-Петербург : Питер, 2002. 384 с.
2. Карамушка Л. М. Дизайн дослідження та діагностичний інструментарій для вивчення психологічних особливостей організаційного розвитку. *Актуальні проблеми психології*. Т. 1 : *Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія* : зб. наук. праць Інституту психології ім. Г. С. Костюка АПН України / за ред. С. Д. Максименка, Л. М. Карамушки. Київ : Наук. світ, 2009. Ч. 24. С. 196–208.
3. Карамушка Л. М., Толков О. С. Формування психологічної готовності персоналу вищої школи до діяльності в умовах соціально-економічних змін : монографія. Кам'янець-Подільський : Медобори-2006, 2013. 260 с.
4. Карамушка Л.М. Психологія управління. Київ : Міленум, 2003. 421 с.
5. Освітній менеджмент в умовах змін : навч. посібник / Л. Калініна, Л. Карамушка, Т. Сорочан, Р. Шиян ; за заг. ред. В. Олійника, Н. Протасової; НАПН України, Ін-т менеджменту освіти НАПН України, Луган. обл. ін-т післядиплом. пед. освіти. Луганськ : Резніков В. С., 2011. 306 с.
6. Психологія діяльності організацій в умовах соціально-економічних змін (на матеріалі освітніх організацій) : монографія / за наук. ред. Л. М. Карамушки. Київ : Педагогічна думка, 2008. 192 с.
7. Технологія психологічної підготовки персоналу освітніх організацій до роботи в умовах соціально-економічних змін (на матеріалі освітніх організацій) : [навч. посіб для студ. вищ. навч. закл. та слухачів ін-тів післядипломної освіти] / за наук. ред. Л. М. Карамушки. Київ : Наук. світ, 2008. 230 с.
8. Фрайлингер К., Фишер К. Управление изменениями в организации. Москва : Книгописная палата. 2002. 264 с.
9. Чернявська О. В. Механізм впливу соціальних змін на соціальну напруженість в сучасній Україні (на прикладі мегаполісу) : дис... канд. соц. наук : 22.00.07 / О. В. Чернявська. Харківський національний університет імені В. Н. Каразіна. Харків, 2001. 240 с.
10. Шамова Т. М. Менеджмент в управлінні школою. Москва : NB-Магістр, 1992. 232 с.
11. Karamushka, L., Ivkin, V. Staff attitudes to change: relationship with the educational institution's organizational culture type. *Psychoprevention Studies*. 2015.No 4. P. 1–2.
12. Parker, J.D. Personality and Coping Process. *SAGE Handbook of personality theory and assessment*. Vol. 1. *Personality theories and model*. Los Angeles, CA : Sage Publications. 2008. P. 80–101.

Spysok vykorystanykh dzherel

1. Bishop S. Trening izmenenij v organizacii / S. Bishop, R. Tjejlор. [2-е mezhdunar. izd.]. Sankt-Peterburg : Piter, 2002. 384 s.
2. Karamushka L. M. Dyzain doslidzhennia ta diahnostychnyi instrumentarii dlia vyvchennia psykhologichnykh osoblyvostei orhanizatsiinoho rozvytku. *Aktualni problemy psykhologii*. T. 1 : *Orhanizatsiina psykhologhiia. Ekonomichna psykhologhiia. Sotsialna psykhologhiia* : zb. nauk. prats Instytutu psykhologii im. H. S. Kostiuka APN Ukrainy / za red. S. D. Maksymenka, L. M. Karamushky. Kyiv : Nauk. svit, 2009. Ch. 24. S. 196–208.
3. Karamushka L. M., Tolkov O. S. Formuvannia psykhologichnoi hotovnosti personalu vyshchoi shkoly do diialnosti v umovakh sotsialno-ekonomichnykh zmin : monohrafiia. Kamianets-Podilskyi : Medobory-2006, 2013. 260 s.
4. Karamushka L.M. Psykhologhiia upravlinnia. Kyiv : Milenum, 2003. 421 s.
5. Osvitnii menedzhment v umovakh zmin : navch. posibnyk / L. Kalinina, L. Karamushka, T. Sorochan, R. Shyian ; za zah. red. V. Oliinyka, N. Protasovoi; NAPN Ukrainy, In-t menedzhmentu osvity NAPN Ukrainy, Luhan. obl. in.-t pisliadiplom. ped. osvity. Luhansk : Rieznikov V. S., 2011. 306 s.
6. Psykhologhiia diialnosti orhanizatsii v umovakh sotsialno-ekonomichnykh zmin (na materialii osvity orhanizatsii) : monohrafiia / za nauk. red. L. M. Karamushky. Kyiv : Pedahohichna dumka, 2008. 192 s.
7. Tekhnologhiia psykhologichnoi pidhotovky personalu osvity orhanizatsii do roboty v umovakh sotsialno-ekonomichnykh zmin (na materialii osvity orhanizatsii) : [navch. posib dlia stud. vyshch. navch. zakl. ta slukhachiv in-tiv pisliadiplomnoi osvity] / za nauk. red. L. M. Karamushky. Kyiv : Nauk. svit, 2008. 230 s.
8. Frajlinger K., Fisher K. Upravlenie izmenenijami v organizacii. Moskva : Knigopisnaja palata. 2002. 264 s.
9. Cherniavska O. V. Mekhanizm vplyvu sotsialnykh zmin na sotsialnu napruzhenist v suchasni Ukraini (na prykladi mehapolisu) : dys... kand. sots. nauk : 22.00.07 / O. V. Cherniavska. Kharkivskyi natsionalnyi universytet imeni V. N. Karazina. Kharkiv, 2001. 240 s.
10. Shamova T. M. Menedzhment v upravlinni shkoloiu. Moskva : NB-Mahystr, 1992. 232 s.
11. Karamushka, L., Ivkin, V. Staff attitudes to change: relationship with the educational institutions organizational culture type. *Psychoprevention Studies*. 2015. No 4. P. 1–2.
12. Parker, J.D. Personality and Coping Process. *SAGE Handbook of personality theory and assessment*. Vol. 1. *Personality theories and model*. Los Angeles, CA : Sage Publications. 2008. P. 80–101.

Klochko, A. O. Educational organization manager categories according to managers' attitudes to change: relationship with personal, organizational-professional and socio-demographic characteristics. Based on empirical research, the article analyzes statistically significant relationships between educational organization manager categories according to managers' attitudes to change («traditionalist», «realist», «freethinker») and managers' psychological characteristics (extraversion, commitment and emotional instability). It has been shown that traditionalist and freethinker managers use «traditional» and «ultra-innovative» management styles, which, naturally, also have certain limitations, while realist managers are more likely to use innovative management styles, as these styles are used by individuals characterized by emotional stability and proneness to partnership.

There were also statistically significant relationships between educational organization manager categories according to managers' attitudes to change and managers' organizational-professional (position, level of education) and socio-demographic (gender, parenthood) characteristics. The obtained results can be helpful in the practice of educational organizations and in educational organization managers' psychological training.

Key words: educational organizations, educational organization managers, education manager categories, traditional management styles, innovative management styles, education managers' psychological characteristics, organizational and professional characteristics, socio-demographic characteristics.

Відомості про автора

Клочко Алла Олексіївна, кандидат педагогічних наук, доцент, науковий кореспондент лабораторії організаційної та соціальної психології Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України, м. Київ, Україна.

Klochko, Alla Oleksiyivna, PhD, associate professor of the department of pedagogy, associate professor, postgraduate student of Laboratory of Organizational And Social Psychology, G.S.Kostiuk Institute of psychology, NAPS of Ukraine, Kyiv, Ukraine.

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0001-6631-2638>

E-mail: klochko_alla@ukr.net

УДК 159.954:005.7

Лагодзінська В. І.

РОЛЬ ТВОРЧОСТІ У ЗАБЕЗПЕЧЕННІ ПСИХОЛОГІЧНОГО ЗДОРОВ'Я ПЕРСОНАЛУ ОСВІТНІХ ОРГАНІЗАЦІЙ: ТЕОРЕТИЧНИЙ АНАЛІЗ ПРОБЛЕМИ

Лагодзінська В. І. Роль творчості у забезпеченні психологічного здоров'я персоналу освітніх організацій: теоретичний аналіз проблеми. У статті розглянуто підходи до аналізу творчості персоналу освітніх організацій та здійснено теоретико-методологічний аналіз творчості в контексті забезпечення психологічного здоров'я особистості. Зазначено, що у визначенні психологічного здоров'я особистості дослідники розглядають його не тільки через призму концепції фізичного, психічного та соціального благополуччя, а й через підходи щодо постійного саморозвитку, самовдосконалення, самореалізації та співвідношення понять творчості, психологічного здоров'я та особистісної зрілості.

Ключові слова: творчість, креативність, психологічне здоров'я особистості, психологічне здоров'я персоналу, освітні організації, особистісна зрілість.

Лагодзинская В. И. Роль творчества в обеспечении психологического здоровья персонала образовательных организаций: теоретический анализ проблемы. В статье рассмотрены подходы к анализу творчества персонала образовательных организаций и осуществлен теоретико-методологический анализ творчества персонала образовательных организаций в контексте обеспечения психологического здоровья личности. Отмечено, что в определении психологического здоровья личности исследователи рассматривают его не только сквозь призму концепции физического, психического и социального благополучия, но и через подходы к постоянному саморазвитию, самосовершенствованию и самореализации и соотношение понятий творчество, психологическое здоровье и личностная зрелость.

Ключевые слова: творчество, креативность, психологическое здоровье личности, психологическое здоровье персонала, образовательные организации, личностная зрелость.

Постановка проблеми. Серед ключових напрямів державної освітньої політики, визначених Національною стратегією розвитку освіти в Україні на період до 2021 року, є формування здоров'язбережувального середовища. У нових умовах життя суспільства проблеми професійної підготовки майбутніх фахівців компетентного персоналу освітніх організацій набувають особливої значущості. Перед вищими навчальними закладами постає проблема формування такого типу фахівця, який відрізняється професійно значущими характеристиками, що відповідають новим соціальним умовам та вимогам часу. В ієрархії детермінант психологічного здоров'я персоналу освітніх організацій важливе місце належить творчому потенціалу особистості. Результати вітчизняних і міжнародних досліджень свідчать, що потрібні нові педагогічні концепції освітнього середовища.

Розглядаючи це питання, О. Креденцер [7] наголошує на тому, що всевітня пандемія показала всьому людству наявність низки проблем, пов'язаних зі здоров'ям як на особистісному, так і на державному рівнях. Тому постає актуальним завдання реформування, перебудови системи, пов'язаної зі здоров'ям, як в академічній, так і в прикладній площинах. Важливим у цьому контексті є переосмислення сутності власне поняття «здоров'я». Слід підкреслити, що комплексні підходи є сучасними та такими, що доводять свою ефективність та адекватність сучасним вимогам. Разом із тим,